

高齢者雇用と均等待遇・均衡待遇について

～名古屋自動車学校事件を踏まえて～

せいけい
成蹊大学法学部教授・中央労働委員会地方調整委員 原 昌登

はじめに

・本日の内容

・レジュメの目次

一 高齢者雇用に関する基本的な法制度	2
二 いわゆる「同一労働同一賃金」のルール	4
三 名古屋自動車学校事件の概要	8
四 名古屋自動車学校事件の検討	12
おわりに これからの高齢者雇用のあり方について	16

【参考資料】法律の条文等はインターネットで検索・参照可能（重要なものはレジュメの脚注にも掲載）
（「e-Gov（イーガブ）法令検索」<https://laws.e-gov.go.jp/>）

【参考資料】「判例」の表記方法（判例：裁判所の判決等で先例として重要なもの）

例：ハマキョウレックス事件・最二小判平成30・6・1民集72巻2号202頁

①事件名：労働法の分野では、通常、裁判の当事者となっている使用者の名称等を事件名とする

②裁判所名など：最高裁第二小法廷の判決という意味。仙台地方裁判所の決定であれば「仙台地決」

※判決：訴えに対する裁判所の結論の基本形 決定：いわば判決の簡易版（例：「仮処分決定」）

③日付：判決や決定の出された日付

④掲載誌：民間の出版社等による専門雑誌として、「労働判例」（略して「労判」、産労総合研究所が刊行）などがあり、公的なものとして、最高裁が重要な最高裁判例をまとめた「最高裁判所民事判例集」（略して「民集」）などがある（上記の事件は民集に掲載されている）

一 高齢者雇用に関する基本的な法制度

1 高年法（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律）のポイント

①定年年齢の制限（高年法8条¹⁾

定年制を行う（定年年齢を定める）場合、60歳以上としなければならない

②高年齢者雇用確保措置（高年法9条²⁾

60歳で定年、年金は65歳から支給…そのあいだ、賃金がもらえず、年金ももらえないという「空白期間」が生じることを防ぐ必要がある

→65歳までの高年齢者雇用確保措置の義務付け（雇用と年金の「接続」のため）

③継続雇用制度の導入、④定年制の廃止、⑤定年年齢の引き上げから選択

（導入の内訳は③69.2%、④3.9%、⑤26.9%³⁾…近年、⑤の割合が増加、③が減少の傾向にある）

2 継続雇用制度の法的なポイント

①定年でそれまでの労働契約は終了し、継続雇用の労働契約を新たに締結

（期間1年の有期契約を締結し、基本的には65歳まで更新する、といった例が見られる）

→継続雇用希望者を、個別に対象外と扱うこと（拒否すること）は許されない⁴⁾

（希望者全員が対象だが、労働者が継続雇用を拒否した場合はもちろん高年法違反にはならない）

②形式的には別の契約なので、労働条件をいわば再設定することができる

希望どおりの労働条件を用意する義務はなく、提示する労働条件には使用者の裁量が認められる

→ただし、提示内容があまりにひどすぎる場合は、そうした提示が不法行為に当たるとされる

…フルタイムの労働者に対し、パートタイムで賃金月額が定年前の約25%（約75%の減少）となる継続雇用を提示したことが不法行為に当たるとした例がある⁵⁾

¹⁾ 高年法8条：事業主がその雇用する労働者の定年（以下単に「定年」という。）の定めをする場合には、当該定年は、六十歳を下回ることができない。以下略ただし、当該事業主が雇用する労働者のうち、高年齢者が従事することが困難であると認められる業務として厚生労働省令で定める業務に従事している労働者については、この限りでない。

²⁾ 高年法9条1項：定年（六十五歳未満のものに限る。以下この条において同じ。）の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の六十五歳までの安定した雇用を確保するため、次の各号に掲げる措置（以下「高年齢者雇用確保措置」という。）のいずれかを講じなければならない。

一 当該定年の引上げ

二 継続雇用制度（現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。）の導入

三 当該定年の定めの廃止

³⁾ 厚生労働省「令和5年 高年齢者雇用状況等報告」https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_36506.html

⁴⁾ かつては、基準を設けて基準に満たない労働者の継続雇用を拒否することが可能だったが、現在では希望者全員を継続雇用の対象とすることになる（高年法の2012年改正。詳細は次頁【参考2】参照）。

③継続雇用の有期労働者と定年前の無期労働者の間で、いわゆる「同一労働同一賃金」の問題が生じうる（後述）

【参考 1】2020 年高年法改正⁵：70 歳までの高年齢者就業確保措置の努力義務（2021 年 4 月 1 日施行）

- ・「雇用」ではなく「就業」の確保…雇用以外の選択肢も用意されるのが特徴
- ・「努力」義務：結果的に実施できなくても法律違反ではないが、「努力」することは求められる
- ・措置の選択肢は、前記の①～③（①、③は 70 歳まで）に加え、④70 歳まで継続的に業務委託等で仕事を依頼する制度（高齢者がフリーランスとして起業（創業）するイメージ）、⑤会社が実施や出資等を行う社会貢献事業に 70 歳まで従事できる制度（ボランティアとして社会と関わるようにすること）も含まれる
- ④・⑤を「創業支援等措置」と総称。なお、④⑤は雇用と比べれば会社との結び付きが弱くなるので、実施の際は労働者の過半数代表の同意等が必要

【参考 2】高年法の 2012（平成 24）年改正：継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

- ①改正前は、労使協定で対象者の基準を定めることで、対象者の限定が可能だった
- 改正後は、継続雇用を希望する定年退職者を、基準に満たないことを理由に、当然に対象外とすることができなくなった（なお、下記③の経過措置あり）
- ②ただし、使用者が「65 歳までの継続雇用の義務」を負うということとは異なる
- どういうことか？：定年退職者の希望どおりの労働条件を用意する義務はなく、労働条件等で合意に至らない場合は、継続雇用にならなくとも法違反ではない
- 改正によって、労働者が使用者の用意した労働条件で合意（妥協）すれば、年金の支給開始年齢（老齢厚生年金の報酬比例部分。2022 年度以降は経過措置で 64 歳、2025 年度から 65 歳）になるまでは継続雇用が受けられる（賃金を得られる）→雇用と年金の「接続」の強化が図られた
- ③経過措置：改正法施行前に継続雇用基準を設定していた場合、上記の年金支給開始年齢に到達した以降は、継続雇用基準によって当然に継続雇用の対象外として構わない（なお、年金支給開始年齢の引き上げのスケジュールは男女で 5 年異なるが、経過措置は先に引き上げられる男性にあわせて男女とも同じスケジュールとなっている）

⁵ 九州惣菜事件・福岡高判平成 29・9・7 労判 1167 号 49 頁。

⁶ 詳細は以下の厚生労働省 Web サイトも参照。https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_u_roudou/koyou/koureiisha/topics/tp120903-1_00001.html

二 いわゆる「同一労働同一賃金」のルール

有期・パート労働者の「同一労働同一賃金」（パート・有期法⁷8 条）

- (1) 有期雇用と無期雇用、パートタイムとフルタイム（つまり、非正規と正規）で、労働条件の相違が許されないわけではないが、**不合理な相違は許されない**

パート・有期法 8 条：事業主は、その雇用する^⑦短時間・有期雇用労働者の^①基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する^⑧通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の^⑨業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該^⑩職務の内容及び配置の変更の範囲^⑪その他の事情のうち、④当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

※パート・有期法は「働き方改革」で誕生：かつては有期労働者については労契法旧 20 条⁸、パート労働者については旧パート法⁹8 条で規定→労契法旧 20 条が旧パート法 8 条に移され、名称もパート・有期法に（条文の^⑦で、有期とパートの両方の労働者をカバーすることを明記）

- (2) 労働条件の相違が不合理かどうかの判断

- ①具体的な労働条件ごとに（年収の総額ではなく、〇〇手当など項目ごとに。条文の^①も参照。なお、条文の^⑧が正規労働者の待遇を意味すると理解すればよい）、下記の要素を総合考慮
- ②業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（条文では「職務の内容」と総称される）
 - ③人事異動の有無と範囲（条文では「職務の内容及び配置の変更の範囲」だが、要は人事異動）
 - ④その他の事情（労使の話し合いの状況など）

- ②不合理かどうかを判断する基本的なポイント

なぜそのような相違があるのか、きちんと説明できるかどうか

（法律の条文には出てこないが、キーワードは「説明」）

【判例】ハマキョウレックス事件・最二小判平成 30・6・1 民集 72 卷 2 号 202 頁

トラック運転手について、正社員（無期）と非正社員（有期）で業務と責任が同じで、人事異動は正社員にのみ全国転勤があったという事案で、無事故手当、作業手当、給食手当、皆勤手当、通勤手当の相違は労契法旧 20 条に照らし不合理であり、住宅手当の相違は不合理でない、と判断

●転勤がある正社員にのみ住宅手当があることには説明が付くが、他の手当には説明が付かない
（なお、このとき、実は業務・責任についてはそもそも考慮しない←業務や責任は家賃等の住宅費用に関係してこないため、条文の^④にいう、考慮することが「適切」な要素に該当しないから）

⁷ 正式名称：短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律

⁸ 現在の労契法 20 条は、1 つ後の条文が繰り上がって、船員に関する特例の定めになっている。

⁹ 正式名称：短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律

③不合理な相違（つまり不合理な差別）と認められたら？

- ・無期／フルタイムの労働条件が有期／パートの労働者に直接適用されるわけではない
- ・差別が不法行為であるとして、使用者に損害賠償責任が生じる（例：手当相当額の賠償）
（制度を見直さなければ裁判で負け続けるので、結局、制度の見直しは不可欠）

(3) 差別的取扱いの禁止（パート・有期法 9 条）

- ・「働き方改革」以前の旧パート法 9 条：④業務・責任（職務の内容）、⑤人事異動の有無と範囲がフルタイム労働者と同一のパート労働者を、差別的に扱うことを禁止

- ・このルールがパート・有期法 9 条に引き継がれ、パート労働者に加えてフルタイムの有期労働者（いわゆる契約社員）にも差別禁止のルールを適用

※契約社員：パート労働者に比べると、正社員に近い働き方をしている場合も多いといえる

→このルールが適用される可能性もパート労働者に比べて高いといえるので、実務的に要注目

【参考】パート・有期法 9 条：事業主は、④職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者…中略…であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、⑤その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるもの（次条及び同項において「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」という。）については、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない。

(4) 使用者の説明義務（パート・有期法 14 条¹⁰）

有期労働者やパート労働者の求めがあった場合、労働条件がなぜ違うのかという「理由」について、使用者は説明義務を負う

→理由を説明できないような違いは、不合理である可能性が高い（訴訟の提起につながる）
（パート・有期法 8 条、9 条の実効性を高めようとする規定）

【参考】パート・有期法 14 条 2 項：事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、当該短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由……中略……について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。

¹⁰ パート・有期法 14 条 1 項：事業主は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、第八条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項（労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項及び特定事項を除く。）に関し講ずることとしている措置の内容について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。 2 項：レジュメの本文参照 3 項：事業主は、短時間・有期雇用労働者が前項の求めをしたことを理由として、当該短時間・有期雇用労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(5) パート・有期法の限界

適用対象となる労働者は、有期契約またはパート勤務であることが必要

①無期フルタイムの労働者同士の相違については、「不合理な相違は許されない」というルールは適用されない

②同様に、有期またはパートの労働者同士の相違についても、「不合理な相違は許されない」というルールは適用されない

→「同一労働同一賃金」という言葉に引きずられないように注意が必要

【確認】「同一労働同一賃金」の正確な意味

「労働が同一の労働者に対しては同一の賃金を支払え」という文字どおりの意味ではない

→賃金に限らず労働条件の全般が対象であるし、労働が同一でない場合であっても、人事異動などから労働条件の相違が不合理といえればそれは許されない

(同一労働同一賃金はいわばキャッチフレーズのようなものと考えればよい)

【参考】「同一労働同一賃金ガイドライン」¹¹

- ・待遇の相違が不合理になるか、ならないかについて、原則となる考え方と具体例を示したもの
- ・多数の具体例が掲載されており、実務的に必読の資料といえる
- ・ただし、すべてのケースが網羅されているわけではないので、判例等のフォローも必要かつ重要
(各種の資料を参照できるサイト：厚生労働省 Web サイト「働き方改革」の実現に向けて¹²)
(また、「働き方改革」特設サイト(支援のご案内)¹³では、様々なパンフレットや動画によるポイント解説などを参照可能)

¹¹ 平成 30・12・28 厚生労働省告示(厚労告) 430 号。 <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>

¹² <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>

¹³ <https://www.mhlw.go.jp/hatarakikata/>

【参考資料】最高裁判決を読む際の基礎知識

(1) 日本の裁判制度の概観

- ・日本の裁判制度は、地方裁判所・高等裁判所・最高裁判所の「**三審制**」
(訴訟の額が140万円以下の事案などは、簡易裁判所・地裁・高裁の場合もある)

・訴訟の経過の例

第一審(地裁)：原告X、被告Y(原告をX、被告をYとするのが一般的)

↓第一審でYが負けた場合(Xの請求が認められた場合)、控訴をするのはY

控訴審(高裁)：控訴人Y、被控訴人X

↓控訴審でXが負けた場合、上告(上告受理申立て(下記参照))をするのはX

上告審(最高裁)：上告人X、被上告人Y

・「上告」と「上告受理申立て」の違い

上告：憲法違反などの場合にのみ、行うことができる

上告受理申立て：当事者が上告受理申立てを行い、法令の解釈に関する重要な事項を含むものと認められる場合などに、最高裁は上告を受理することができる
(要は最高裁の裁量が大きいということ…上告の増加に対応するため設けられた仕組み)

(2) 差戻しとは

第一審(地裁)、控訴審(高裁)は**事実の有無の認定**を行うとともに、法律問題を審理するので、「**事実審**」と呼ばれる

⇨上告審(最高裁)は、**法律問題のみ**を審理するので「**法律審**」と呼ばれる

①最高裁は自ら事実の認定を行うことができないので、高裁が認定した事実関係をもとに、法的な判断のみを行うという役割分担になっている

②最高裁が「これは判断に必要」と考えた事実が、高裁段階で明らかにされていなかった場合は?→「**破棄差戻し**」を使う

※最高裁が示す結論のパターン

- ・**上告棄却**(高裁の判決が確定)
- ・**破棄自判**(高裁の判断を取り消し、自ら判断)
- ・**破棄差戻し**(高裁の判断を取り消した上で、高裁に戻して審理させる)

三 名古屋自動車学校事件の概要

1 事実関係

(1) X1、X2 は自動車学校を営む Y 社で正職員として教習指導員として勤務。X1 らは 60 歳で定年退職した後、高年法 9 条の高年齢者雇用確保措置として設けられた Y 社の継続雇用制度において、嘱託職員として期間 1 年の有期労働契約を締結。嘱託職員の労働条件は正職員就業規則とは別の嘱託規定で定められていた（次頁の表も参照）。

(2) X1 らは継続雇用後も教習指導員として勤務しており、定年退職の前後で、主任の役職を退任したことを除き、業務・責任、及び、人事異動に相違はなかった。

(3) X1 らは、無期労働者との労働条件の相違が労契法旧 20 条に反する不合理なものであるとして、Y 社に不法行為を理由とする損害賠償請求等を行った。

(4) 地裁（名古屋地判令和 2・10・28 労判 1233 号 5 頁）、高裁（名古屋高判令和 4・3・25 労判 1292 号 23 頁）は、使用者が提示する労働条件に合意しなければ再雇用されないのであるから、労働者と使用者に労働条件について合意があったとしても、だからといって相違が不合理ではないとはいえないなどとした上で、労働者が受けた給付金や年金（高年齢雇用継続給付、老齢厚生年金）を加えても、支給総額で約 80%にとどまっていることなどをふまえ、**①基本給は定年退職時の基本給の 60%を下回る限度で不合理な相違に当たる、②賞与は基本給を定年退職時の 60%として算定した額を下回る限度で不合理な相違に当たると判断した**。その他の相違（次頁の表の**③～⑤**）については、基本的に従来判例に沿った判断¹⁴を行った。Y 社が上告受理申立て。

¹⁴ その他の相違（次頁の表の**③④⑤**）について裁判所の判断を簡単にまとめると、皆精勤手当、敢闘賞については、その必要性は正社員と嘱託職員に相違はなく、嘱託職員への減額支給は不合理な相違に当たると判断し、家族手当については、正社員には幅広い世代の者が存在し、家族を扶養するための生活費を補助することには相応の理由があるとして、嘱託職員への不支給は不合理ではないと結論付けた。

	正職員（無期）	嘱託職員（有期）	裁判所の結論部分
❶基本給（いずれも月給制）	定年退職時、X1：181640 円、 X2：167250 円 ※なお、勤続 5 年の若年の正職員は最大で 125000 円	X1：81738 円（2 年目以降 74677 円）、 X2：81700 円（2 年目以降 72700 円） ※定年退職時と比較し、X1 は 45%以下、 X2 は 48.8%以下	地裁・高裁：定年退職時の 60%を下回る部分が不合理→最高裁が破棄差戻し
❷賞与（嘱託社員は嘱託社員一時金）	あり（年 2 回）。基本給に正職員一律の係数（「調整率」）を乗じたものに勤務評定分を加算（両名とも年間では約 50 万円強）	あり（年 2 回）。算定方法の詳細は不明だが、X1:42000～108000 円、X2:66200～107500 円 ※基本給を定年退職時の 60%として正職員の調整率を乗じた額を下回る	地裁・高裁：基本給を定年退職時の 60%として算定した額を下回る部分が不合理→最高裁が破棄差戻し
❸皆精勤手当	所定労働時間を欠略なく勤務した場合に支給	正職員より減額して支給	不合理
❹敢闘賞	1 か月に担当した技能教習等の時間数に応じ支給	正職員より減額して支給	不合理
❺家族手当	扶養家族の人数に応じて支給	なし	不合理ではない

【資料】労契法旧 20 条（①～③の付番や強調等は講師）

有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用人と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の①業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲③その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

2 判決の内容

【結論】最高裁判決（最一小判令和 5・7・20 労判 1292 号 5 頁）は、高裁判決が基本給と賞与について相違を不合理とした部分（Y 社が敗訴した部分）を**破棄**し、高裁に**差し戻した**。なお、その他の労働条件に関しては上告を却下。

「(1)労働契約法20条は…有期労働契約を締結している労働者の公正な処遇を図るため、その労働条件につき、期間の定めがあることにより不合理なものとすることを禁止したものであり…労働条件の相違が基本給や賞与の支給に係るものであったとしても、それが同条にいう不合理と認められるものに当たる場合はあり得るものと考えられる。もっとも、その判断に当たっては、他の労働条件の相違と同様に、当該使用者における基本給及び賞与の性質やこれらを支給することとされた目的を踏まえて同条所定の諸事情を考慮することにより、当該労働条件の相違が不合理と評価することができるものであるか否かを検討すべきものである」(メトロコマース事件¹⁵・最三小判令和 2・10・13 民集 74 卷 7 号 1901 頁参照)。

(2)「管理職以外の正職員のうち所定の資格の取得から1年以上勤務した者の基本給の額について、勤続年数による差異が大きいとまではいえないことからすると、正職員の基本給は、勤続年数に応じて額が定められる勤続給としての性質のみを有するということとはできず、職務の内容に応じて額が定められる職務給としての性質をも有するものとみる余地がある。他方で、正職員については、長期雇用を前提として、役職に就き、昇進することが想定されていたところ、一部の正職員には役付手当が別途支給されていたものの、その支給額は明らかでないこと、正職員の基本給には功績給も含まれていることなどに照らすと、その基本給は、職務遂行能力に応じて額が定められる職能給としての性質を有するものとみる余地もある。そして、前記事実関係からは、正職員に対して、上記のように様々な性質を有する可能性がある基本給を支給することとされた**目的を確定することもできない**。

また…嘱託職員は定年退職後再雇用された者であって、役職に就くことが想定されていないことに加え、その基本給が正職員の基本給とは異なる基準の下で支給され、X1 らの嘱託職員としての基本給が勤続年数に応じて増額されることもなかったこと等からすると、嘱託職員の基本給は、正職員の基本給とは異なる性質や支給の目的を有するものとみるべきである。

¹⁵ メトロコマース事件のポイントは、退職金の相違につき不合理性を否定した点にある（詳細は後述）。

しかるに、原審は、正職員の基本給につき、一部の者の勤続年数に応じた金額の推移から年功的性格を有するものであったとするにとどまり、他の性質の有無及び内容並びに支給の目的を検討せず、また、嘱託職員の基本給についても、その性質及び支給の目的を何ら検討していない。」

(3) 「また、労使交渉に関する事情を労働契約法 20 条にいう『その他の事情』として考慮するに当たっては、労働条件に係る合意の有無や内容といった労使交渉の結果のみならず、その具体的な経緯をも勘案すべきものと解される。

…Y 社は、X1 及びその所属する労働組合との間で、嘱託職員としての賃金を含む労働条件の見直しについて労使交渉を行っていたところ、原審は、上記労使交渉につき、その結果に着目するにとどまり、上記見直しの要求等に対する Y 社の回答やこれに対する上記労働組合等の反応の有無及び内容といった具体的な経緯を勘案していない。」

(4) 「以上によれば、正職員と嘱託職員である X1 らとの間で基本給の金額が異なるという労働条件の相違について、各基本給の性質やこれを支給することとされた目的を十分に踏まえることなく、また、労使交渉に関する事情を適切に考慮しないまま、その一部が労働契約法 20 条にいう不合理と認められるものに当たるとした原審の判断には、同条の解釈適用を誤った違法がある。」

(5) 正職員の賞与と嘱託職員の嘱託職員一時金の相違について、原審は「賞与及び嘱託職員一時金の性質及び支給の目的を何ら検討していない。」また、上記 (4) と同じく、原審は労使交渉の「具体的な経緯を勘案していない。」「このように…賞与及び嘱託職員一時金の性質やこれらを支給することとされた目的を踏まえることなく、また、労使交渉に関する事情を適切に考慮しないまま、その一部が労働契約法 20 条にいう不合理と認められるものに当たるとした原審の判断には、同条の解釈適用を誤った違法がある。」

(6) 「以上のとおり、原審の判断には、判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反がある。…X1 らが主張する基本給及び賞与に係る労働条件の相違が労働契約法 20 条にいう不合理と認められるものに当たるか否か等について、更に審理を尽くさせるため…本件を原審に差し戻すこととする。」

四 名古屋自動車学校事件の検討

1 本判決の意義

- ①基本給の相違が不合理となる場合がありうることを最高裁として初めて明言
→労契法旧 20 条を引き継いだパート・有期法 8 条に照らし、実は当然の話なのだが、最高裁が述べた意味は小さくない
- ②基本給・賞与についても、労働条件ごとの「性質」「目的」をふまえて判断すべきと述べた
- ③定年前後の労働者自身の比較ではなく、あくまで（実際に存在する）正職員と比較
（⇒本件の高裁、地裁は、定年前後の当該労働者自身の労働条件の相違に着目）
→定年後の有期労働者と「誰」を比較するか…定年前の当該労働者はすでに実在しないので、条文に照らすと、本判決のように実在する労働者との比較を行うのが本来のあり方

2 従来の判例のポイント（再確認）

(1) 最高裁の判決の状況

- ①訴訟の数は多い→その中でも、最高裁における 2018（平成 30）年の 2 判決、2020（令和 2）年の 5 判決 が特に重要な意味を持つ
- ②2018 年の 2 判決によって、労契法旧 20 条の基本的な解釈枠組みが示された
→ハマキョウレックス事件（前掲）¹⁶、長澤運輸事件¹⁷

●定年後継続雇用であることについて（長澤運輸事件）

- ・「その他の事情」として、不合理性の判断において考慮
- ・業務と責任、人事異動について相違がない事案において、定年後継続雇用であることを考慮しつつ、相違の不合理性を検討→多くの相違を不合理ではないとした
- ・ただし、精勤手当（皆勤手当）については、支給しないことに説明が付かず、相違は不合理であるとした（皆勤してほしいこと…定年後か否かという事情は関係してこないため）

¹⁶ 最二小判平成 30・6・1 民集 72 卷 2 号 202 頁。

¹⁷ 最二小判平成 30・6・1 民集 72 卷 2 号 88 頁。

③2020年の5判決によって、多くの労働条件についての判断が示された

→大阪医科薬科大学事件¹⁸、メトロコマース事件¹⁹、日本郵便（東京）事件²⁰、
日本郵便（大阪）事件²¹、日本郵便（佐賀）事件²²

④問題となっている労働条件の性質（＝趣旨）、目的をふまえて、労契法旧20条が
挙げる各判断要素を考慮し、相違の不合理性を判断するという枠組み
（各判決で使われている「目的」を主観的なもの、「趣旨（性質）」を客観的なものと
理解するのがポイント）

⑤労働条件の性質の違いから、賞与及び退職金と各種手当で判断内容が異なる

- ・賞与や退職金のように多様な性質（＝趣旨）が含まれる労働条件は、
制度の設計等において使用者の裁量を尊重すべき
→その「目的」を考慮し、かつ重視

- ・これに対し、各種手当はその性質が明確
例：住宅手当の性質が住宅費用の補填にあることは明らか
→その「性質（＝趣旨）」を考慮

(2) 賞与、退職金に関する判断（大阪医科薬科大学事件、メトロコマース事件）

①最高裁として、賞与や退職金の相違も不合理となる可能性があることを確認

②賞与や退職金の「目的」を重視する判断枠組みを採用

- ・賞与や退職金の客観的な性質（「趣旨」）…多様。例えば賞与であれば、労働の
対価の後払い、功勞報償（ご褒美）、将来の労働意欲の向上などが含まれる
→有期労働者にも部分的には当てはまりうる（よって、金額はともかく、
有期労働者への不支給が不合理といえる可能性もゼロではない）

- ・しかし最高裁は、正社員としての人材の確保という目的をあわせて考慮するという
枠組みを採用し、不支給の不合理性を否定²³

¹⁸ 最三小判令和2・10・13 労判1229号77頁。

¹⁹ 最三小判令和2・10・13 民集74巻7号1901頁。

²⁰ 最一小判令和2・10・15 労判1229号58頁。

²¹ 最一小判令和2・10・15 労判1229号67頁。

²² 最一小判令和2・10・15 労判1229号5頁。

²³ 正社員としての人材確保のためには正社員の優遇を認めるということであり、「正社員人材確保論」な

【参考】メトロコマース事件の判決文の紹介

・有期労働者と無期労働者の「労働条件の相違が退職金の支給に係るものであったとしても、それが同条（注：労契法 20 条）にいう不合理と認められるものに当たる場合はあり得るものと考えられる。もつとも、その判断に当たっては、他の労働条件の相違と同様に、当該使用者における退職金の性質やこれを支給することとされた目的を踏まえて同条所定の諸事情を考慮することにより、当該労働条件の相違が不合理と評価することができるものであるか否かを検討すべきものである。」

・本件における退職金について、「労務の対価の後払いや継続的な勤務等に対する功勞報償等の複合的な性質」（趣旨）を有し、「正社員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るなどの目的」から…正社員に対し退職金を支給することとした」ものである。退職金の複合的な性質、支給目的をふまえ、正社員と契約社員 B の職務の内容等を考慮すると、契約社員 B の有期労働契約が原則更新するものとされ、第 1 審原告（X1）らが 10 年前後勤続していることをしんしゃくしても、退職金に関する労働条件の相違は「不合理であるとまで評価することができるものとはいえない」。

(3) 基本給に関する判断

①大阪医科薬科大学事件、メトロコマース事件、日本郵便（佐賀）事件において、高裁が基本給の相違を不合理ではないと判断→最高裁は「上告不受理」

②上告不受理＝最高裁が直接判断を行ったとはいえないため、参考程度ではあるが、結果として、基本給 2 割前後の相違²⁴について不合理性を否定した高裁の結論が否定されなかった

【参考】上告不受理とは：最高裁…訴訟の当事者が上告して争いたい事柄すべてについて検討（審理）するわけではない→高裁の結論を変える必要がない（最高裁として審理する必要がない）とした部分については上告を認めず（受理せず）、結果として高裁の結論が確定する

どと呼ばれることもある。水町勇一郎「不合理性をどう判断するか？」労判 1228 号 5 頁（2020 年）16 頁等も参照。

²⁴ 基本給の相違は、大阪医科薬科大学事件が約 2 割、メトロコマース事件が約 2 割 5 分で、日本郵便（佐賀）事件では、いわゆる単価は同じで、有期労働者の勤務日数・時間が少ないことにより差が生じるのみであった。

3 本件における高裁判決の問題点

(1) 高裁判決の問題点その1：賃金の性質・目的に関する判断

①高裁は、やや安易に、Y社の賃金を年功的なものと判断

⇔最高裁は、勤続給、職務給、職能給等、様々な可能性があるとは指摘

→基本給の性質・目的を確定しないまま判断した高裁判決は認められない！！

②高裁は、嘱託職員の基本給についても性質・目的を検討していない

⇔最高裁は、嘱託職員の基本給は正社員と異なる性質・目的であると指摘

(2) 高裁判決の問題点その2：「その他の事情」としての労使交渉の考慮

①労契法旧20条の不合理性の判断要素のうち、④業務の内容・責任、⑤人事異動の有無と範囲は、有期（嘱託職員）と無期（正職員）で同じ→③その他の事情が重要

②労使交渉について、高裁は結果のみに注目し、具体的な経緯を勘案していない

→最高裁は、労使交渉に関する具体的な経緯（事情）も考慮すべきとは指摘

4 最高裁判決の評価

①労契法旧20条（パート・有期法8条）の解釈・適用として、高裁に比べてより妥当な内容と評価できる

②ただし、基本給や賞与の性質・目的を判断し確定することは困難と思われる

（⇔各種の手当に関する判断とは異なる）

→細かい事実の判断からやり直させるため、最高裁として「自判」ではなく「差戻し」

③基本給に関して、嘱託職員と正職員では性質・目的が「異なる」と判断している

→もちろん、決め方やルール相違が不合理である、という結論はありうるものの、一般論でいえば、相違の不合理性を否定する要素になりうる

④上記②③などの点から、差戻審の判断が注目される

おわりに これからの高齢者雇用のあり方について

- ①定年後の継続雇用：いわゆる「同一労働同一賃金」に沿った対応が大前提
→労働者に「説明」できる制度作りがポイントになる
- ②同時に、高齢労働者のモチベーションの維持向上と知識・経験の活用も重要
→高齢労働者から見た「働きがい」の視点と、企業から見た高齢労働者の「活用」の視点
- ③中長期的に制度設計を検討することの意義
→定年前後だけでなく、より早い段階から、「働き方」「処遇」について労使ともに考えていく必要性

以上

【講師紹介】原 昌登（はら まさと） 成蹊大学（せいけいたいがく）法学部教授

- ・1976年宮城県生まれ。1999年3月東北大学法学部卒業、同年4月東北大学法学部助手。
2004年4月成蹊大学法学部に着任。専任講師、助（准）教授を経て2013年より教授。労働法専攻。
- ・現在、労働政策審議会（職業安定分科会労働力需給制度部会）委員、中央労働委員会地方調整委員、国家公務員採用総合職試験専門委員、労働基準監督官採用試験専門委員等を務める。
- ・近年の主なテーマはハラスメントの法律問題。厚生労働省ハラスメント対策企画委員会委員、東京都カスタマーハラスメント防止対策に関する検討部会委員等、ハラスメント問題に関する委員を歴任。
- ・著書に労働法の入門書である『ゼロから学ぶ労働法』（経営書院、2022年）など。研究業績等の詳細は<https://researchmap.jp/read0191541>を参照。